

**PENGARUH KEPERCAYAAN, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA NAGOYA FOODCOURT DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Sheren Veronica
19091003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH KEPERCAYAAN, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA NAGOYA FOODCOURT DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Sheren Veronica
190910003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Sheren Veronica
NPM : 190910003
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KEPERCAYAAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA NAGOYA FOODCOURT DI KOTA BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 18 Agustus 2022



Sheren Veronica

190910003

**PENGARUH KEPERCAYAAN, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA NAGOYA FOODCOURT DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Sheren Veronica
190910003

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 14 Januari 2023



Nora Pitri Nainggolan, S.E., M. Si.
Pembimbing



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepercayaan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Nagoya Foodcourt di Kota Batam. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuantitatif. Sampel penelitian digunakan sebanyak 100 responden pada Nagoya Foodcourt di Kota Batam dengan menggunakan rumus lemeshow. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Dengan menggunakan software SPSS 25, teknik analisis data meliputi uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil regresi linier berganda, kepercayaan (X1) berpengaruh sebesar 0,271 atau 27,1% terhadap kinerja karyawan (Y) pada Nagoya Foodcourt di Kota Batam, disiplin kerja (X2) berpengaruh sebesar 0,149 atau 14,9% terhadap kinerja karyawan (Y) pada Nagoya Foodcourt di Kota Batam dan motivasi kerja (X3) berpengaruh sebesar 0,385 atau 38,5% terhadap kinerja karyawan (Y) pada Nagoya Foodcourt di Kota Batam. Faktor kepercayaan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Nagoya Foodcourt di Kota Batam sebesar 52,8% sesuai dengan data koefisien determinasi (R²). Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan bahwa kepercayaan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan di Nagoya Foodcourt di Kota Batam.

Kata Kunci : Kepercayaan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of trust, work discipline, and work motivation on employee performance at Nagoya Foodcourt in Batam City. This research was conducted using quantitative techniques. The research sample used was 100 respondents at the Nagoya Foodcourt in Batam City using the lemeshow formula. Questionnaires are used as data collection techniques. By using SPSS 25 software, data analysis techniques include descriptive statistical tests, data quality tests, classical assumption tests, influence tests, and hypothesis testing. Based on the results of multiple linear regression, trust (X1) has an effect of 0.271 or 27.1% on employee performance (Y) at Nagoya Foodcourt in Batam City, work discipline (X2) has an effect of 0.149 or 14.9% on employee performance (Y) at Nagoya Foodcourt in Batam City and work motivation (X3) has an effect of 0.385 or 38.5% on employee performance (Y) at Nagoya Foodcourt in Batam City. The factors of trust, work discipline and work motivation affect employee performance (Y) at the Nagoya Foodcourt in Batam City by 52.8% according to the coefficient of determination data (R²). Based on the results of hypothesis testing, it was found that trust, work discipline, and work motivation have a positive and significant effect partially or simultaneously on employee performance at Nagoya Foodcourt in Batam City.

Keywords: *Trust, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas putera Batam;
2. Bapak Michael Jibrael Rorong, S.T., M.IKom. selaku Dekan Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M. Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Seluruh dosen dan staff Universitas Putera Batam yang telah membagikan ilmu pengetahuan dengan penulis;
6. Orang tua dan keluarga yang telah mendoakan dan memberi dukungan penuh kepada penulis;
7. Responden yang telah membantu penulis untuk mengisi kuesioner yang dapat membantu proses penelitian;
8. Teman-teman se-angkatan yang selalu memberikan semangat kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan memberikan kelancaran dalam segala hal yang dikerjakan. Amin

Batam, 18 Agustus 2022



Sheren Veronica



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.6.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Teori Dasar	10
2.1.1 Kepercayaan.....	10
2.1.2 Disiplin.....	13
2.1.3 Motivasi Kerja	16
2.1.4 Kinerja Karyawan	19
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Pemikiran	23
2.3.1 Pengaruh Kepercayaan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di Nagoya Foodcourt Di Kota Batam	23
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di Nagoya Foodcourt Di Kota Batam	23
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di Nagoya Foodcourt Di Kota Batam	24
2.3.4 Pengaruh Kepercayaan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di Nagoya Foodcourt	24
2.4 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian	26
3.2 Sifat Penelitian.....	26

3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	26
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	26
3.3.2	Periode Penelitian	27
3.4	Populasi dan Sampel.....	27
3.4.1	Populasi.....	27
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel	28
3.4.3	Teknik Sampling.....	29
3.5	Sumber Data	29
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	30
3.7	Definisi Operasional Variabel	30
3.8	Metode Analisis Data	31
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	31
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	32
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	34
3.8.4	Uji Pengaruh	35
3.9	Uji Hipotesis	36
3.9.1	Uji t (Uji Parsial).....	36
3.9.2	Uji F (Uji Simultan).....	37
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
4.1.1	Sejarah Objek Penelitian.....	38
4.1.2	Logo Perusahaan.....	38
4.1.3	Visi dan Misi Objek Penelitian	39
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	39
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	41
4.3.1	Deskripsi Variabel Kepercayaan.....	41
4.3.2	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	42
4.3.3	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	44
4.3.4	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	46
4.4	Analisis Data.....	47
4.4.1	Hasil Uji Validitas.....	47
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	48
4.4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	48
4.5	Pengujian Hipotesis	53
4.5.1	Hasil Uji T.....	53
4.5.2	Hasil Uji F.....	53
4.6	Pembahasan	54
4.6.1	Pengaruh Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan	54
4.6.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	55
4.6.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
4.6.4	Pengaruh Kepercayaan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
4.7	Implikasi Penelitian	57

	Halaman
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Simpulan	58
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	
1. Pendukung Penelitian	
2. Daftar Riwayat Hidup	
3. Surat Izin Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Data Absensi Karyawan	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1 Logo Nagoya Foodcourt Batam	38
Gambar 4.2 Kurva Histogram	48
Gambar 4.3 Normal P-Plot	49
Gambar 4.4 Scatterplot.....	50

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Periode Penelitian.....	27
Tabel 3.2 Metode Lemeshow	28
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 3.4 Rentang Skala.....	32
Tabel 4.1 Profil Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Profil Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Tabel 4.4 Kepercayaan (X1)	41
Tabel 4.5 Disiplin Kerja (X2).....	42
Tabel 4.6 Lanjutan (X2)	43
Tabel 4.7 Motivasi Kerja (X3)	44
Tabel 4.8 Lanjutan (X3)	45
Tabel 4.9 Kinerja Karyawan (Y)	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.12 Kolmogorov-smimov	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 4.15 Hasil Analisis Linear Berganda.....	51
Tabel 4.16 Hasil Uji R ²	52
Tabel 4.17 Hasil Uji T	53
Tabel 4.18 Hasil Uji F	53

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Metode Lemeshow	28
Rumus 3.2 Rentang Skala	32
Rumus 3.3 Uji Validitas Data	32
Rumus 3.4 Uji Reliabilitas	33
Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda.....	35
Rumus 3.6 Koefisien Determinasi	35
Rumus 3.7 Uji t	36
Rumus 3.8 Uji F	37



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini ada beberapa permasalahan yang harus dihadapi masyarakat luar dimana dengan adanya masa pandemi covid-19, banyak sekali orang yang membutuhkan pekerjaan akibat di PHK dari tempat kerja lamanya. Karyawan yang terkena imbas dari Covid-19 ini, berbondong-bondong mendatangi setiap tempat kerja demi mencari pekerjaan untuk dapat menerima imbalan agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti makan, minum, membayar sewa tempat tinggal agar dapat hidup lebih layak.

Dengan kata lain, berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai tugasnya terdapat karyawan yang memiliki peran pentingnya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya untuk dapat memperoleh satu tujuan. Karyawan ialah orang yang terpilih yang diperkerjakan perusahaan untuk menjadi penggerak, pemikir, serta perencana agar mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia ialah kegiatan usaha yang memiliki manfaat terhadap berjalannya produksi.

Kepercayaan yang terjalin antara pemimpin dan bawahan merupakan salah satu bentuk sistem kerja yang dimana setiap pekerjaan yang mendapat perhatian khusus harus dapat memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Kepercayaan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan haruslah dapat dijaga agar tidak menimbulkan kekecewaan terhadap bagi karyawan. Kepercayaan dapat didefinisikan sebagai seseorang yang mendapat akses penuh terhadap setiap keputusan yang dibuat oleh pemilik akses tersebut.

Adanya saling kepercayaan membuat bawahan akan merasa selalu dibutuhkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Kepercayaan juga dapat dilihat dari bagaimana karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan serta bagaimana karyawan tersebut dalam menghadapi suatu permasalahan yang terjadi. Kepercayaan juga dapat dilihat dari tingkat kejujuran yang dimiliki setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Wagner dan Harter dalam (Setiawan *et al.*, 2020), Kepercayaan memiliki kaitan erat dengan emosional sehingga dapat menurunkan tingkat tidak hadirnya dalam bekerja, memperkecil terjadinya kecelakaan kerja, serta meningkatnya produktifitas sehingga berdampak pada keuntungan perusahaan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, setiap karyawan juga harus menunjukkan sikap disiplinnya dalam bekerja. Dimana disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan oleh atasan dalam mempertimbangkan apa yang akan dilakukan terhadap karyawannya tersebut. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk seperti datang tepat pada waktu (Dariansyah, 2018). Disiplin kerja juga dapat dilihat dari seberapa cepat seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan. Disiplin kerja adalah bentuk komunikasi atasan dan bawahan agar dapat memperbaiki kebiasaan karyawan dalam menaati setiap aturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan tempat bekerja (Candra & Dewi, 2022).

Motivasi kerja merupakan suatu sikap yang digunakan untuk dapat menjaga perasaan orang lain. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimana karyawan membutuhkan setiap arahan dari atasannya untuk

dapat memperbaiki setiap kesalahan yang berasal dari dalam dirinya. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk dapat mengerjakan setiap pekerjaan yang ada pada perusahaannya (Suwanto, 2019). Karyawan memainkan peran penting bagi setiap perusahaan dimana mereka dijadikan sebagai sistem yang menggerakkan semua bagian sehingga tersusun dengan rapi dan sesuai dengan harapan pemilik perusahaan (Farisi *et al.*, 2020).

Salah satu tempat yang masih mempertahankan karyawannya meskipun dalam masa pandemi Covid-19 ialah Nagoya Foodcourt yang ada di kota Batam. Meskipun banyak sekali karyawan yang dirumahkan oleh pugasera ini namun pihak manajemen tidak langsung mengambil keputusan untuk mengeluarkan karyawannya melainkan membuat shift kerja bagi semua karyawannya secara merata.

Nagoya foodcourt juga melakukan pembayaran gaji bagi karyawannya berdasarkan berapa banyak hari karyawan tersebut bekerja. Dengan begitu karyawan dapat merasa sangat dipercaya dalam mengatasi setiap pekerjaan yang diberikan. Meskipun segala kerugian harus ditanggung oleh pihak perusahaan namun keberlangsungan hidup karyawannya menjadi prioritas bagi perusahaan.

Nagoya foodcourt merupakan salah satu pugasera yang menyediakan berbagai macam makanan didalamnya. Bukan hanya itu saja Nagoya Foodcourt juga menyediakan berbagai macam jenis minuman seperti minuman tradisional (kopi, teh, susu, dll), minuman modern (markisa yakulth, markisa squash, pandan thai tea, dll), soft drink (pokka green tea, nu green tea, yeos, pocari, dll), dan minuman utamanya beer (bintang, carlsberg, heineken, prost, guinness, dll).

Nagoya memberikan layanan sesuai dengan keinginan tamu seperti tempat yang bisa digunakan untuk meeting kerja, kumpul keluarga, dan kumpul dengan teman-teman pada saat jam istirahat makan.

Nagoya foodcourt terdapat lantai dasar dan lantai dua dimana tamu bebas memilih dimana akan duduk santai dan menikmati suasana di lokasi. Pada malam hari, Nagoya Foodcourt juga menyediakan band untuk menemani makan malam para tamu yang berkunjung ke tempat tersebut. Oleh karena ini Nagoya Foodcourt menjadi salah satu pujasera yang mampu bersaing dengan pujasera lainnya seperti A2 Foodcourt, New Windsor Foodcourt, 168 Foodcourt, dan lainnya.

Untuk melakukan suatu pekerjaannya, sebaiknya atasan memberikan kepercayaan kepada bawahannya untuk lebih leluasa menjalankan tugasnya. Dengan adanya komplain yang sering diberikan oleh atasan, banyak karyawan yang merasa kurang dipercaya sehingga karyawan tidak bertahan lama dan memilih *resign*. Pihak manajer lapangan juga tidak menunjukkan bagaimana seharusnya seorang manajer bertindak apabila karyawan sedang bercanda dan dianggap serius sehingga melaporkan kepada pemimpin yang mengakibatkan karyawan mendapatkan teguran yang cukup tegas.

Karyawan sering kali melanggar aturan yang ada, dimana setiap karyawan datang tidak pada waktu yang ditentukan sehingga terjadinya ketidaksiplinan dalam bekerja. Terdapat beberapa peraturan yang berusaha dilanggar oleh perusahaan tempat karyawan bekerja seperti minum-minuman keras di jam kerja sehingga tamu yang datang tidak mendapat perhatian khusus dari waiter dan pihak pengawas yang sering kali terjadi pada karyawan shift malam.

Kurang adanya pemberian motivasi kerja terhadap karyawan yang sering melanggar aturan oleh pihak manajer lapangan sehingga karyawan selalu bertindak sesuai dengan apa yang dianggap benar dan sering menyalahi aturan perusahaan yang ada. Kurangnya ketegasan dari manajer lapangan dalam memberikan arahan serta sanksi membuat karyawan tidak memperdulikan apa yang dikatakan manajer. Kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan sehingga membuat bawahan merasa kurang mendapat perhatian dari atasan sehingga tidak adanya kesadaran merubah diri menjadi lebih baik lagi.

Lap. Detail Absensi																																		
Waktu Ab 2022-08-01 - 2022-08-31																Tabulasi 2022-09-01																		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
19	ID:	17	Nama: JOLY														Dept: Bartender																	
20	05:58	06:04	06:12	06:13	06:04	06:06	06:13	06:15	06:08	06:08	06:06	06:07	06:05	06:05	06:09	06:11	06:05	06:01	06:09	06:01	06:07				05:57	06:04	06:17	06:08	06:06	06:11	06:13	06:09		
	17:09	17:07	17:05	17:06	17:33	17:39	17:19	17:26	17:23	17:30	17:04	17:09	17:09	17:06	17:06	17:08	17:33	17:06	17:32	17:05	17:13	17:03				17:07	17:13	17:34	17:07	17:28	17:11	17:12	17:07	
21	ID:	18	Nama: Nurhayati														Dept: CleaningService																	
22	06:00	05:50	05:57	05:52	05:59	05:54	05:55	05:50	05:48	05:47	05:48	05:53	05:53	05:55	05:52	05:54	05:52	05:49	05:46	05:54	05:48				05:53	05:41	05:48	05:44	05:47	05:58	05:46	05:44		
	17:04	17:02	17:01	17:01	17:00	17:00	17:01	17:01	17:03	17:02	17:01	17:00	17:00	17:00	17:00	17:02	17:00	17:00	17:19	17:00	17:05				17:00	17:00	17:00	17:03	17:11	17:00	17:01	17:02		
31	ID:	26	Nama: Adinda														Dept: Waitres																	
32	05:58	06:04	06:12	06:12	06:04	06:06	06:13	06:05	06:06	06:08	06:06	06:05	06:05	06:09	06:11	06:05	06:01	06:08	06:01	06:07				05:57	06:04	06:17	06:08	06:08	06:11	06:13	06:09			
	17:06	17:06	17:05	17:02	17:31	17:39	17:04	17:26	17:24	17:19	17:18	17:09	17:09	17:06	17:06	17:31	17:05	17:32	17:24	17:14	17:02				17:07	17:12	17:03	17:07	17:28	17:09	17:12	17:07		
47	ID:	139	Nama: PIPIT														Dept: Kasir																	
48	06:00	06:03	06:29	06:16	06:08	06:03	06:10	06:00	06:00	06:02		06:04	06:07	06:05	06:13	06:02	06:04	06:07	06:08	06:04	06:13				06:13	06:08	06:08	06:38	06:14	06:10	06:23	06:10	06:08	
	17:02	17:00	17:02	17:02	17:02	17:06	17:18	17:10	17:11	17:21		17:28	17:18	17:13	17:02	17:01	17:01	17:01	17:01	17:01	17:14	17:00				17:16	17:01	17:14	17:11	17:25	17:01	17:07	17:00	17:02

Gambar 1.1 Data Absensi Karyawan
Sumber : Manager Finance Nagoya Foodcourt, 2022

Gambar diatas menunjukkan data absensi karyawan yang diambil sebagai contoh yang mendukung penelitian bagi peneliti. Dari data absensi bisa di lihat beberapa perbedaan antara jam kerja karyawan satu dengan karyawan lainnya. Karyawan dituntut harus datang tempat pada waktunya sebelum jam 06.00 WIB, dan pulang jam 17.00 WIB. Namun beberapa dari praktek lapangannya karyawan masih banyak sekali yang tidak datang sesuai dengan jam yang telah di tentukan.

Sering sekali terjadi keluhan bagi karyawan Nagoya Foodcourt akibat panjangnya jam kerja yang diberikan kepada karyawan. Banyak juga karyawan yang membandingkan jam kerja shift malam yang hanya berkisaran 10 jam sedangkan shift pagi yang harus bekerja sampai dengan 11 jam. Keluhan lain juga datang dari bagian pengawasan lapangan dimana anggota waiter sama sekali tidak mau mendengarkan perintah dari atasan baik dari larangan minum di jam kerja dan saling membantu membersihkan meja yang kotor setelah tamu pulang.

Berdasarkan penjelasan diatas terdapat berbagai permasalahan yang ada pada Nagoya Foodcourt di Kota Batam peneliti berniat melakukan penelitian dengan judul yaitu **“Pengaruh Kepercayaan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nagoya Foodcourt di Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dijelaskan diatas peneliti menganalisa adanya permasalahan yang didapat, sebagai berikut:

1. Kurangnya kepercayaan yang diberikan kepada karyawan Nagoya Foodcourt dalam menyelesaikan suatu permasalahan.
2. Tidak adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan Nagoya Foodcourt.
3. Meningkatnya angka keterlambatan karyawan pada Nagoya Foodcourt.
4. Kurangnya pemahaman permasalahan yang dihadapi karyawan Nagoya Foodcourt sebelum mengambil keputusan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mempermudah didalam kegiatan melakukan penelitian ini, peneliti membuat suatu batas yang hanya ada berhubungan dengan variabel independen, yaitu Kepercayaan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), dan lokasi penelitian dilakukan di Nagoya Foodcourt.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibuat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepercayaan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Nagoya Foodcourt di Kota Batam?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Nagoya Foodcourt di Kota Batam?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Nagoya Foodcourt di Kota Batam?
4. Bagaimana pengaruh kepercayaan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Nagoya Foodcourt di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepercayaan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Nagoya Foodcourt di Kota Batam.

2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Nagoya Foodcourt di Kota Batam.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Nagoya Foodcourt di Kota Batam.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepercayaan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Nagoya Foodcourt di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Ada dua manfaat penelitian, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan untuk menjadi suatu referensi tambahan atau bahan informasi untuk meneliti permasalahan yang sama.

b. Bagi Peneliti

Penelitian dapat dijadikan sebagai acuan bagi penulis yang berkaitan dengan perilaku konsumen, keamanan, serta nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada Nagoya Foodcourt di Kota Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu referensi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan perilaku konsumen, keamanan, serta nilai pelanggan pada Nagoya Foodcourt di Kota Batam.

b. Bagi Mahasiswa/i

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan serta referensi daftar pustaka bagi mahasiswa/i serta dosen Universitas Putera Batam dalam yang sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kepercayaan

2.1.1.1 Pengertian kepercayaan

Kepercayaan yang telah diberikan oleh atasan kepada bawahan haruslah sepenuhnya agar karyawan tidak merasa diawasi atas setiap pekerjaan yang diberikan. Kebebasan dalam bekerja juga harus didapati oleh karyawan agar tidak terbebani tugas yang dikerjakan (Fitria *et al.*, 2021).

Namun apabila diberi kepercayaan yang penuh hendaknya karyawan tidaklah semena-mena dalam menanggapi setiap kepercayaan yang diberikan. Karyawan hendaknya bekerja lebih giat atas apa yang telah diberikan sehingga setiap pekerjaan yang dikerjakan akan terasa menyenangkan sehingga membuat atasan merasa puas dengan apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Wagner dan Harter dalam (Setiawan *et al.*, 2020), Kepercayaan memiliki hubungan emosional yang dapat menurunkan tingkat tidak hadirnya dalam bekerja, memperkecil terjadinya kecelakaan kerja, serta dapat meningkatkan produktifitas sehingga berdampak pada keuntungan perusahaan

Dari beberapa pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa kepercayaan ialah suatu keterampilan yang dimiliki setiap orang yang menggunakan sisi emosional, akibatnya apabila suatu keputusan yang diambil oleh pihak satu dapat mempengaruhi pihak lainnya, berdasarkan kesepakatan yang dijalani oleh kedua belah pihak tersebut.

2.1.1.2 Manfaat kepercayaan

Berdasarkan pengertian diatas dapat dilihat berikut merupakan manfaat dari kepercayaan (Fitria *et al.*, 2021), sebagai berikut:

1. *Cooperation*, kepercayaan dapat mengurangi rasa tidak percaya diri serta resiko yang akan diterima dimasa mendatang, dengan meningkatkan kerjasama antar anggota dapat memberikan hasil yang lebih memuaskan dibandingkan mengerjakan suatu pekerjaan sendirian.
2. Komitmen, komponen yang akan menimbulkan suatu hubungan saling percaya serta dapat menghilang dengan sendirinya apabila kedua belah pihak sudah tidak saling bekerja sama.
3. *Relationship Duration*, membantu setiap anggota kelompok agar dapat menjalin hubungan yang baik serta menahan setiap godaan untuk bertindak secara oportunis.
4. Kualitas, pihak yang memiliki hubungan yang baik akan lebih mudah dalam mendapatkan informasi dari pihak yang dipercaya, dan mudah dalam menghasilkan benefit yang lebih besar dari informasi yang diperoleh.

2.1.1.3 Jenis kepercayaan

Terdapat 5 jenis bentuk kepercayaan (Satria *et al.*, 2018), sebagai berikut:

1. Animisme, kepercayaan bahwa makhluk hidup memiliki jiwa dan roh.
2. Dinamisme, benda yang ada kekuatan gaib.
3. Totemisme, adanya sifat daya atau keilahian pada benda-benda tertentu selain manusia.

4. Politeisme, sebagai kepercayaan terhadap keberadaan dewa-dewi yang memiliki tugas tertentu untuk mengatur urusan semesta.
5. Panteisme, meyakini bahwa alam semesta adalah tuhan, karena tuhan yang menciptakan alam atau kehadirannya diluar alam.

2.1.1.4 Faktor Dalam Membangun Kepercayaan

Dalam membangun suatu kepercayaan terdapat 3 faktor yang mendukung, sebagai berikut:

1. Kredibilitas, semakin tinggi bisnis semakin kredibel dimata konsumen.
2. Kedekatan, seseorang yang memiliki kredibilitas yang tinggi namun tidak dengan kedekatan maka suatu kepercayaan akan sangat sulit diwujudkan.
3. Reliabilitas, apakah seseorang dapat menyesuaikan kebutuhan relasi atau orang sekitar sesuai yang diharapkan.

2.1.1.5 Indikator Kepercayaan

Berikut merupakan indikator kepercayaan konsumen, sebagai berikut:

1. Keandalan, konsisten dari serangkaian pengukuran.
2. Kejujuran, perusahaan menawarkan produk dan jasa sesuai dengan informasi dari perusahaan kepada konsumennya.
3. Kepedulian, perusahaan memberikan pelayanan yang baik, menerima setiap masukan dari konsumen, serta memprioritaskan konsumen.
4. Kredibilitas, tingginya kualitas perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan konsumen.

2.1.2 Disiplin

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah suatu kegiatan petumbuhan suatu organisasi, yang digunakan untuk memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat lebih disiplin dalam bekerja baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin kerja bermanfaat untuk memberikan arahan bagi karyawan agar dapat mematuhi setiap peraturan, serta kebijakan sehingga meningkatkan kinerja dalam bekerja (Yuniasih *et al.*, 2018).

Menurut (Saputra, 2019), Disiplin kerja adalah bentuk komunikasi yang digunakan oleh manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau merubah setiap perilakunya serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam memenuhi peraturan perusahaan.

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020), Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyesuaikan peraturan perusahaan, disiplin adalah tingkah laku yang sama dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli di atas, disiplin kerja merupakan salah satu bentuk atau cara yang dapat dilakukan oleh pihak manajer berupa memberikan sedikit masukan atau motivasi bagi bawahannya agar dapat lebih mematuhi setiap peraturan perusahaan yang ada serta dapat mengikuti arahan yang diberikan atasan di dalam perusahaan.

2.1.2.2 Jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif, kegiatan untuk membantu karyawan dalam mengikuti aturan, sehingga terjadinya penyelewengan.
2. Disiplin Korektif, kegiatan untuk menangani pelanggaran aturan.
3. Aturan Kompor Panas, menyatakan bahwa disiplin memiliki ciri-ciri sama dengan saksi yang diterima seseorang karena menyentuh kompor panas.
4. Disiplin Progresif, memberikan hukuman yang berat terhadap pelanggaran yang terjadi terus menerus.

Terdapat dua jenis disiplin kerja sebagai berikut:

1. *Self Imposed Discipline*, disiplin yang memaksakan diri sendiri. Disiplin merupakan tanggapan dari pimpinan sehingga mendapat dorongan dalam diri untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan sesuai keinginan kelompok.
2. *Command Discipline*, disiplin yang diperintahkan. Disiplin ini berasal dari kekuasaan dan menggunakan cara yang menakutkan sehingga memperoleh tindakan sesuai dengan keinginan.

2.1.2.3 Faktor Disiplin Kerja

Berikut merupakan faktor-faktor dari disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang akan diberikan oleh atasan terhadap bawahannya harus sesuai dengan kemampuan dari bawahannya, agar karyawan tidak merasa terbebani atas pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

2. Teladan pimpinan

Keteladanan pemimpin penting bagi bawahannya, sebab pemimpin dijadikan panutan berbagai hal seperti disiplin bekerja, jujur, dan adil.

3. Balas jasa

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya membuat karyawan puas apa yang mereka terima. Semakin tinggi balas jasa yang diberikan maka semakin baik pula kualitas kerja seseorang.

4. Keadilan

Keadilan yang diberikan kepada bawahan harus sesuai dengan aturan perusahaan agar menciptakan disiplin kerja yang baik pada perusahaan.

5. Waskat

Atasan harus selalu hadir pada hari kerja agar dapat mengawasi bawahannya langsung. Atasan juga dapat memberikan petunjuk kepada bawahannya apabila mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya.

6. Sanksi Hukum

Hukuman yang berat dapat membuat karyawan terbebani hingga karyawan semakin takut untuk melanggar setiap peraturan yang ada di perusahaan.

7. Ketegasan

Atasan yang mengambil tindakan tegas dalam menghadapi karyawan yang melanggar aturan akan merasa disegani oleh bawahannya.

8. Hubungan kemanusiaan

Bentuk hubungan harmonis yang ada didalam suatu perusahaan yang diciptakan untuk saling menghargai serta menaati peraturan yang ada.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Berikut indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Tepat waktu

Tepat waktu dapat didefinisikan sebagai cara atasan dalam menilai kedisiplinan karyawan nya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.

Misalnya perusahaan menetapkan jam karyawan masuk pukul 07.00 WIB - 16.00 WIB, maka karyawan dapat mengikuti peraturan perusahaan.

2. Taat aturan perusahaan

Taat aturan perusahaan di artikan sebagai mana suatu aturan yang ada di perusahaan harus dapat di taati oleh setiap karyawan guna dapat mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk dapat berkomitmen dengan perusahaan untuk mengikuti setiap peraturan yang ada.

3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Tanggung jawab diartikan sebagai pengabdian karyawan terhadap perusahaan, dalam penggunaan peralatan perusahaan sebaik-baiknya. Serta dapat menghadapi setiap permasalahan yang dihadapi saat bekerja.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan perusahaan membuat karyawan bersemangat bekerja. Motivasi kerja berbentuk dukungan oleh atasan\yang dapat menentukan arash seseorang dalam perusahaan tempat mereka bekerja serta usaha yang diberikan dalam menghadapi berbagai permasalahan (Alice & Nainggolan, 2018).

Motivasi kerja merupakan ketekunan dalam diri manusia dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga diartikan sebagai tindakan yang mengarahkan kepada seseorang untuk melakukan pekerjaannya untuk tercapainya tujuan (Wulandari & Romdhoni, 2021).

Dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan salah satu unsur terpenting yang harus digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kembali semangat kerja karyawannya. Motivasi kerja merupakan suatu tindakan yang dapat membantu bawahan dalam menghadapi suatu permasalahan dalam lingkungan kerja.

2.1.3.2 Unsur dalam Motivasi Kerja

Berikut merupakan unsur-unsur yang mengarah pada motivasi kerja (Candra & Dewi, 2022), sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
2. Pemberian apresiasi bagi karyawan yang bekerja keras
3. Mampu dalam menghadapi setiap permasalahan
4. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan
5. Mampu berkembang cepat seperti merubah kebiasaan buruk menjadi baik
6. Tertib dalam menaati setiap peraturan yang ada diperusahaan
7. Mengambil setiap peluang yang ditawarkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2.1.3.3 Faktor Penentu Motivasi Kerja

1. Gaji, yaitu faktor yang menentukan apakah seseorang bersemangat dalam bekerja atau sebaliknya. Dalam interview kerja biasanya calon pekerja akan bernegosiasi dengan pemimpin dalam menentukan gaji yang sesuai.
2. Budaya Perusahaan, yaitu bagaimana suasana yang akan dibangun oleh anggota perusahaan dalam melakukan kerja sama, biasanya suasana yang tidak diperbaharui akan menjadikan karyawan merasa bosan sehingga tidak minat dalam bekerja.
3. Tujuan Personal, yaitu sebagai tujuan pribadi setiap orang yang ingin dicapai seperti bekerja keras untuk mendapatkan uang sebanyak-banyaknya guna untuk dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari.
4. Tujuan Bekerja, yaitu setiap individu memiliki tujuan yang berbeda-beda, beberapa orang memiliki tujuan untuk bekerja agar dapat mencukupi kehidupan ekonomi, ada pula sebagian orang bekerja hanya untuk menghilangkan rasa bosan yang ada dalam dirinya.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Berikut merupakan indikator motivasi kerja (Setiawan *et al.*, 2020), sebagai berikut:

1. Dorongan dari pemimpin, bentuk arahan yang diberikan kepada bawahan sehingga mampu berperilaku secara baik dan dapat membantu dalam pencapaian tujuan bersama.
2. Adanya kemauan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan karena dipengaruhi oleh orang lain maupun lingkungan sekitarnya.

3. Membantu pekerjaan seseorang yang seharusnya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya akibat dari tuntutan orang yang lain.
4. Dapat membentuk suatu keahlian dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
5. Dapat membentuk suatu keterampilan dalam melakukan beberapa tingkah laku sehingga dapat tersusun dengan rapi.
6. Bertanggung jawab dalam melakukan suatu pekerjaan sampai dengan selesai dan tidak melakukan suatu kesalahan yang dapat merugikan perusahaan.
7. Mengerjakan setiap pekerjaan yang merupakan suatu pekerjaan wajib yang harus dikerjakan.
8. Tujuan merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, dengan adanya tujuan maka semua langkah-langkah dari perusahaan menjadi terarah dan berusaha mencapai kesepakatan bersama.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam meningkatkan kinerja pada seseorang, maka membutuhkan dorongan dari atasannya agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan. Suatu kinerja yang baik akan menjadi perhatian khusus bagi seorang pemimpin terhadap karyawannya. Dalam suatu pekerjaan kinerja memanglah harus ditunjukkan agar pekerjaan yang akan diberikan oleh atasan menjadi tidak ragu sehingga atasan akan memikirkan apa sebaiknya melakukan promosi terhadap karyawannya tersebut.

Menurut Mangkunegara dalam (Fitria *et al.*, 2021), Kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah dipercayakan kepadanya.

Dari penjelasan diatas, kinerja karyawan mengarah pada seberapa penting suatu dukungan dari atasan bagi bawahannya. Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya. Kinerja juga termasuk kedalam minat seseorang dalam memberikan bantuan kepada orang lain guna untuk mendapatkan imbalan.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Disiplin, perusahaan dapat lebih melihat kearah karyawannya seperti bagaiman sikap karyawan tersebut dalam menghadapi suatu permasalahan. Atasan juga dapat memberikan penilaian terhadap bawahannya dari segi ketepatan waktu, absensi kehadiran, dan juga mematuhi setiap peraturan.
2. Komisi dan bonus, gaji sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan. Jika gaji yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan dalam mengerjakan setiap bagian pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya, maka dapat dilihat bahwa kinerja seorang karyawan akan menurun.
3. Tanggung jawab, Perusahaan harus perhatikan apakah pekerjaan yang diberikan sudah tepat dan sesuai dengan yang berikan. Tentu dalam tanggung jawab juga harus perhatikan apakah karyawan sudah totalitas dalam pekerjaannya, jujur, adanya inisiatif dan konsisten.

4. Jobdesk pekerjaan, pembagian pekerjaan yang kacau tentu akan berpengaruh dengan kinerja karyawan sehingga karyawan bisa menjadi beban dan bingung dengan pekerjaannya sendiri.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Berikut merupakan indikator dari kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Seberapa besar kualitas dalam diri seseorang dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.
2. Seberapa banyak waktu yang diperlukan oleh seorang karyawan pada satu hari kerja, serta seberapa cepat seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.
3. Tanggung jawab, suatu kesadaran dalam diri pribadi setiap karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Dapat melakukan kerjasama antara sekelompok orang guna menyelesaikan pekerjaannya.
5. Adanya inisiatif dari karyawan yang dapat dikembangkan dengan menentukan bagaimana suatu pekerjaan dapat diselesaikan sebelum jatuh pada tempo yang telah ditentukan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan salah satu langkah yang digunakan untuk menganalisis setiap variabel yang digunakan oleh penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Analisis
(Saputra, 2019), SINTA 1, ISSN: 2477-7862	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja Karyawan (Y)	Observasi, dan Kuesioner	Disimpulkan motivasi kerja berpengaruh dengan disiplin kerja karyawan hotel permai pekanbaru.
(Farisi <i>et al.</i> , 2020), SINTA 5, ISSN: 2548-9585	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Disimpulkan variabel X berpengaruh searah terhadap variabel Y.
(Wulandari & Romdhoni, 2021), SINTA 1, ISSN: 2722-8096	Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Yuniasih <i>et al.</i> , 2018), SINTA 4, ISSN: 2685-7057	Penghargaan (X1), Disiplin (X2), Motivasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Path Analysis	Disimpulkan penghargaan, disiplin, dan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
(Harahap & Tirtayasa, 2020), SINTA 5, ISSN: 2632-2634	Motivasi (X1), Disiplin (X2), Kepuasan kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Uji F	Disimpulkan motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.
(Harmawati <i>et al.</i> , 2022), SINTA 4, ISSN: 2599-0578	Dukungan Rekan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Disimpulkan pengaruh positif terhadap dukungan rekan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
(Alice & Nainggolan, 2018), Google Scholar, ISSN: 2714-593X	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Disimpulkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berdampak yang positif terhadap kepuasan kerja di PT. Tirta Putra Malindo Sejati.
Arief, Raden, & Handryono (2018), SINTA 1, ISSN: 26230879	Kepercayaan (X1), Mutasi Dan Budaya Organisasi (X2), Motivasi (Y1), Kinerja Pegawai (Y2)	SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)	Adanya hubungan signifikan kepercayaan pada pimpinan, mutasi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Sumber : Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Kepercayaan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di Nagoya Foodcourt Di Kota Batam

Kepercayaan yang terjalin antara atasan dan bawahan merupakan salah satu bentuk kinerja yang ditunjukkan oleh bawahan agar selalu mendapat perhatian dari atasannya. Kepercayaan terjadi apabila antara atasan dan bawahan mensepakati setiap peraturan yang dijelaskan oleh atasannya dan bawahan mengikuti setiap peraturan serta arahan yang diberikan. Kepercayaan merupakan salah satu faktor yang penting agar bawahan mau mentaati peraturan yang ada pada perusahaan. Menurut Arief YP, Raden AS, dan Handriyono (2018), adanya pengaruh signifikan dari kepercayaan pada pemimpin terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di Nagoya Foodcourt Di Kota Batam

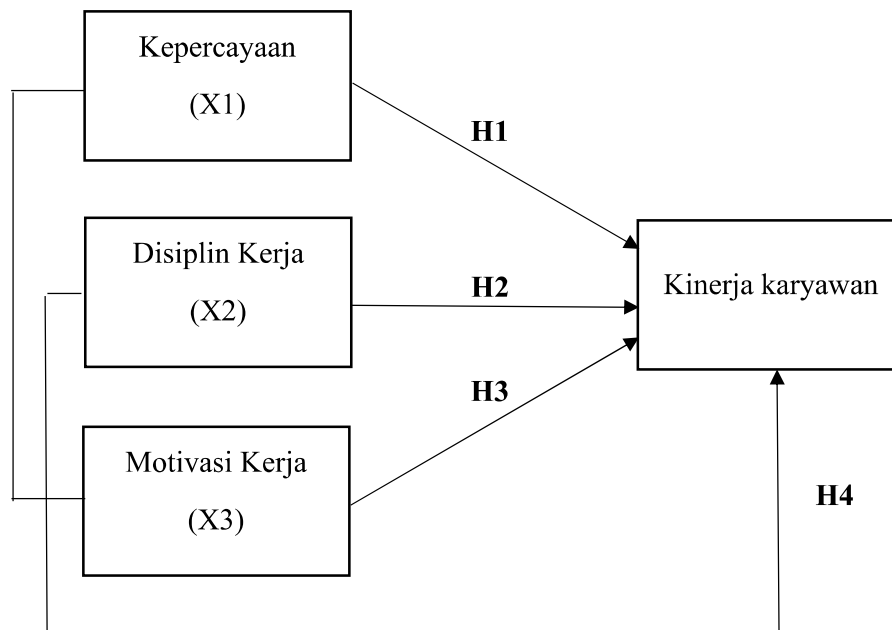
Kinerja seorang karyawan biasanya dilihat dari seberapa disiplin karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya serta seberapa tinggi tingkat keseriusan karyawan tersebut ingin bekerja. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan salah satu titik awal seorang karyawan akan dinilai pantas menerima gaji dan insentif yang akan diberikan oleh perusahaan. Menurut Harmawati (2022), adanya pengaruh positif pada disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di Nagoya Foodcourt Di Kota Batam

Motivasi kerja diartikan sebagai faktor yang dapat mendukung setiap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi dapat diberikan oleh atasan apabila merasa bahwa para pekerja mulai kurang berkompeten dalam bidang yang tekuninya dalam bekerja. Motivasi kerja sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan dengan memberikan setiap masukan-masukan agar karyawan dapat kembali bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Harahap (2020), adanya pengaruh positif secara signifikan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Kepercayaan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di Nagoya Foodcourt

Telah dijelaskan pada bagian sebelumnya bahwa kepercayaan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki ikatan yang sangat kuat terhadap kinerja seorang karyawan. Tiga hal tersebut dapat mendorong setiap pekerja dalam pekerjaannya serta dapat memberikan hukuman atas apa yang diperbuat oleh karyawan yang perbuatannya tidak dapat ditoleransi lagi. Karyawan dinilai dapat mengapresiasi dirinya dalam melakukan suatu pekerjaan entah itu perasaan yang bahagia atas apa yang telah dicapai atau merasa kecewa karena gagal dalam melakukan tugasnya dengan baik. Disini atasan diminta untuk selalu dapat mengawasi bawahannya.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis

- H1: Kepercayaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Nagoya Foodcourt.
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Nagoya Foodcourt.
- H3: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Nagoya Foodcourt.
- H4: Kepercayaan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Nagoya Foodcourt.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu prosedur atau metode yang dapat digunakan untuk menganalisis suatu data yang akan digunakan sebagai salah satu bahan penelitian. Desain penelitian berguna untuk penulis agar dapat memilih data yang dibutuhkan bisa mencapai tingkat akurasi yang tinggi serta relevan. Desain penelitian ialah bentuk desain mengenai suatu proses dalam melakukan suatu perencanaan dalam melakukan penelitian (Silaen, 2018).

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian merupakan suatu gambaran penelitian yang bersifat deskriptif, dengan kata lain penelitian ini menceritakan permasalahan yang sedang dihadapi atau sedang terjadi yang ada pada objek penelitian. Penelitian deskriptif juga menjelaskan tentang gambaran secara sistematis mengenai fakta dan karakteristik dari variabel-variabel yang digunakan oleh peneliti.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini yang berlokasi pada Nagoya Foodcourt yang beralamatkan Jl. Imam Bonjol-Komplek Nagoya Newtown, Lubuk Baja. Tempat penelitian yang di gunakan oleh peneliti merupakan salah satu pujasera yang menyediakan berbagai macam makanan dan minuman yang juga bergerak di bidang jasa.

3.3.2 Periode Penelitian

Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini dilihat dari pengumpulan Bab 1 - 5, sebagai berikut:

Tabel 3.1 Periode Penelitian

No	Kegiatan	September	Oktober	November	Desember	Januari
		1	2	3	4	5
1	Pengajuan Judul					
2	Pengumpulan Bab I					
3	Pengumpulan Bab II					
4	Pengumpulan Bab III					
5	Penyaluran Kuesioner					
6	Mengelola data					
7	Pengumpulan Bab IV & V					
8	Pengumpulan skripsi					

Sumber: Peneliti, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan makhluk hidup dengan karakteristik yang sama pada waktu tertentu, dan dapat bereproduksi antar sesama makhluk hidup dengan perilaku yang berbeda-beda. Jumlah populasi yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah belum diketahui dengan pasti seberapa banyak responden yang akan memberikan tanggapannya terhadap permasalahan yang berasal dari karyawan Nagoya Foodcourt di Kota Batam.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Peneliti melakukan sebuah observasi sebelum melanjutkan penelitian ini, dimana karyawan Nagoya Foodcourt dapat dihitung dengan menggunakan rumus lemeshow diluar dari direktur utama, direktur, manajer keuangan, admin, dan manajer lapangan, sehingga peneliti dengan mudah menentukan berapa jumlah sampel dengan menggunakan teknik seperti sampling. Rumus lemeshow merupakan rumus yang dapat digunakan untuk dapat mengetahui berapa banyak jumlah sampel yang diperoleh.

$$n = \frac{Z^2 P(1 - P)}{\alpha^2}$$

Rumus 3.1 Metode Lemeshow

Sumber : Peneliti, 2022

Keterangan :

- n : jumlah sampel
- z : nilai tabel dengan alpa (1,96), dikarenakan tingkat kepercayaannya 95%.
- α : alpha (0,1) atau 10% dari tingkat 90% kepercayaan
- p : populasi yang tidak di ketahui (0,5)

Tabel 3.2 Metode Lemeshow

P	(P – 1)
0,5	0,25
0,4	0,24
0,3	0,21
0,2	0,16
0,1	0,09

Sumber : Peneliti, 2022

Berikut merupakan jumlah responden, yang populasinya tidak diketahui, dihitung menggunakan rumus lemeshow. Sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 P(1 - P)}{\alpha^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 P(1 - 0,5)}{\alpha^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 0,5(0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{0,95}{0,01} = 95 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus lemeshow diatas, maka dapat dinyatakan bahwa responden yang digunakan untuk menentukan sampel adalah 95 responden, namun peneliti menggenapkan hingga menjadi 100 responden.

3.4.3 Teknik Sampling

Sampel merupakan setengah dari bagian yang dimiliki oleh populasi dalam melakukan penelitian. Dalam melakukan penelitian ini, teknik yang digunakan dalam metode ini adalah metode teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling*. Dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian ini. Sejalan dengan perhitungan dengan menerapkan rumus lameshow, maka diperoleh jumlah sampelnya sebanyak 100 responden.

3.5 Sumber Data

Sumber data merupakan suatu subjek penelitian yang dimana suatu data dapat diperoleh oleh peneliti. Berdasarkan sumber datanya dapat dibedakan menjadi dua yaitu, data primer dan data sekunder. Berikut merupakan pengertiannya.

1. Sumber Data Primer, merupakan data pokok yang digunakan dalam melakukan suatu penelitian. Data primer adalah data yang diterima oleh peneliti melalui tangan utama dari subjek penelitian atau responden. Data ini diperoleh dari 100 responden dalam melakukan pengisian kuesioner.
2. Sumber Data Sekunder, merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari tangan kedua dan ketiga dan seterusnya. Sumber data sekunder ini digunakan untuk menganalisis jurnal-jurnal yang akan dijadikan penelitian.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akan dijadikan referensi oleh peneliti. Teknik yang digunakan berupa pengumpulan data dan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden yang akan memberikan respon balik atas pertanyaan yang diberikan yang berhubungan dengan penelitian. Metode yang digunakan oleh peneliti berupa metode berupa kuesioner. Pertanyaan dalam suatu kuesioner memiliki nilai 1 sampai dengan 5, untuk memberikan penilaian responden.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Penelitian dilakukan untuk dapat menentukan apakah variabel yang digunakan peneliti berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Variabel yang digunakan oleh peneliti berupa variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2015). Variabel independen penelitian ini yaitu kepercayaan (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3). Variabel dependen penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepercayaan (X1)	Kepercayaan adalah faktor dalam mengerjakan kegiatan sehingga timbul adanya kepercayaan dari kedua pihak dalam melakukan kerja sama.	1. Kejujuran 2. Keandalan 3. Kepedulian 4. kredibilitas	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja diartikan sebagai bentuk dari taatnya peraturan yang dibuat oleh perusahaan kepada karyawan. Disiplin kerja merupakan cerminan dari diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.	1. Kehadiran 2. Taat pada standar pekerjaan 3. Etis dalam bekerja 4. Taat peraturan 5. Ketegasan	Likert
Motivasi kerja (X3)	Motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan guna untuk memberikan masukan terhadap karyawan agar tidak melakukan kesalahan yang sama untuk kedua kalinya.	1. Partisipasi 2. Komunikasi 3. Pengakuan pimpinan 4. Adanya pendelegasian 5. Pemberian perhatian	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan bentuk kerja sama yang terjalin antara atasan dan bawahan apabila karyawan tersebut terus diberikan dorongan kearah yang lebih baik lagi.	1. Kejujuran 2. Tanggung jawab 3. Bekerja sama 4. Adanya keterampilan 5. Penilaian hasil pekerjaan	Likert

Sumber : Data Sekunder, 2022

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data sehingga menyajikan suatu informasi yang bermanfaat bagi peneliti. Perolehannya nanti akan dihitung dengan statistika deskriptif dengan rumus berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.2 Rentang Skala

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan: RS = rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

$$RS = 100(5-1) / 5 = 80$$

Tabel 3.4 Rentang Skala

No	Skor	Skor Positif
1	100 – 180	Sangat Tidak Setuju
2	181 – 260	Tidak Setuju
3	261 - 340	Netral
4	341 – 420	Setuju
5	421 – 500	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, 2022

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas data adalah bentuk kemampuan suatu alat yang digunakan untuk melakukan pengukuran dalam melakukan suatu kegiatan penelitian (Wibowo, 2012). Berikut merupakan rumus yang dapat digunakan dalam uji validitas data, sebagai berikut:

$$r \text{ hitung} = \frac{n\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.3 Uji Validitas Data

Sumber : Peneliti, 2022

Keterangan :

r_{hitung} : Koefisien Korelasi

$\sum X_i$: Total Skor Item

$\sum Y_i$: Total Skor Total

N : Total Responden

Hasil dari rumus diatas dapat dinyatakan, sebagai berikut :

- $r_{hitung} > r$ (tabel) hingga H_0 ditolak, H_a diterima.
- $r_{hitung} \leq r$ (tabel) H_0 diterima, H_a ditolak.
- Probabilitas (sig) < α hingga item valid.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data adalah uji yang menunjukkan seberapa besar konsisten sasaran yang akan diukur. Berikut rumus yang digunakan dalam uji reabilitas:

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_1}{S^2_X} \right)$$

Rumus 3.4 Uji Reliabilitas

Sumber : Peneliti, 2022

Keterangan :

r : CA

k : Butir Pertanyaan

S_j : Varian Butir

S_x : Varian Total

Hasil dari uji reliabilitas data, sebagai berikut:

- Nilai Cronbach's Alpha > 0,6 = instrumen reliabel.
- Nilai Cronbach's Alpha < 0,6 = instrumen tidak reliabel.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dapat digunakan untuk menguji regresi pada variabel independen dan variabel dependen sehingga kedua variabel tersebut termasuk dalam distribusi normal dan distribusi tidak normal, (Ghozali, 2016). Pada uji ini dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan signifikan dengan persentase 5% atau 0,05 maka data termasuk distribusi normal.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui model suatu regresi karena adanya korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. pada uji ini mengakibatkan tingginya variabel yang ada pada sampel. Untuk dapat menentukan multikolinearitas pada setiap model regresi dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Berikut merupakan cara dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam regresi, sebagai berikut:

1. Jika $VIF > 10$, maka menunjukkan terdapat gejala multikolinieritas.
2. Jika $VIF < 10$, maka menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini menunjukkan adanya ketidaknyamanan dalam suatu model regresi dalam pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Untuk dapat mengetahui adanya suatu uji heteroskedastisitas dalam pengujian regresi linear berganda dengan cara memperhatikan grafik *scatterplot* atau dapat dilihat dari nilai variabel terikat yaitu *SREID* dengan adanya residual error yaitu *ZPRED*. Jika hasil nilai probabilitas memiliki nilai $> \alpha$ (0,05) yang signifikan. (Wibowo 2013:139).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan suatu proses lamaran dengan adanya suatu skala interval atau sebuah rasio yang terdapat lebih prediktor.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda

Sumber: Peneliti, 2022

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kepercayaan

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

e = Variabel Pengganggu

3.8.4.2 Analisis koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu bentuk pengukuran yang dilakukan untuk menentukan suatu akurasi dari ukuran proyek, dengan maksud bagaimana suatu proses bekerja dan berapa banyak hasil yang akan didapatkan pada masa yang mendatang dan dapat dihitung dengan cara satu produk dibagi dengan jumlah variabel yang menjadi nilai dari suatu produk yang dihasilkan.

$$R^2 = 1 - \frac{RSS}{TSS}$$

Rumus 3.6 Koefisien Determinasi

Sumber : Peneliti, 2022

Keterangan :

R^2 : koefisien determinasi

RSS : jumlah kuadrat residu

TSS : jumlah kuadrat total

Berikut merupakan penjelasan dari analisis koefisien determinasi, sebagai berikut:

1. $R^2 = 0$, regresi nilai ujian tidak dapat diprediksi lebih baik dan hanya dapat mencapai nilai rata-rata.
2. $R^2 = 0$ atau 1, regresi nilai ujian dapat diprediksi, namun dengan model tidak sempurna tetapi lebih baik dari pada mencapai nilai rata-rata.
3. $R^2 = 1$, regresi memungkinkan untuk memprediksi nilai ujian dengan sempurna.

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengambilan keputusan dari hasil yang telah diuji. Terdapat dua jenis uji hipotesis yakni uji secara parsial (*T-test*) dan uji secara simultan (*F-test*), berikut penjelasannya.

3.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial diartikan sebagai uji yang dilakukan untuk melihat setiap pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan rumus dari uji *T-test* (uji parsial), sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.7 Uji t

Sumber : Peneliti, 2022

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi

r² : Koefisien Determinasi

n : Sampel

Syarat ketentuan uji parsial, sebagai berikut:

- a. Jika t hitung $>$ t tabel, hasil signifikan. H_0 ditolak, H_1 diterima.
- b. Jika t hitung $<$ t tabel, tidak signifikan. H_0 diterima, H_1 ditolak.

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan adalah uji yang memiliki tujuan yang menganalisis apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut merupakan uji F -test (Uji Simultan), sebagai berikut:

$$f = \frac{R^2 / (K - 1)}{\frac{1 - R^2}{n - k}}$$

Rumus 3.8 Uji F

Sumber : Peneliti, 2022

Keterangan :

R² : Jumlah Efek Variabel X

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah Variabel X

Syarat ketentuan uji simultan, sebagai berikut:

- a. Jika f hitung $>$ f tabel atau $-f$ hitung $<$ $-f$ tabel, maka H_0 ditolak.
- b. Jika f hitung $<$ f tabel atau $-f$ hitung $>$ $-f$ tabel, maka H_0 diterima.

